

Informationsbrief für Personalwirtschaft und Arbeitsrecht

Aktuelle Informationen für die Personalarbeit

Individual- arbeitsrecht:

Verspätete Zustellung einer Kündigung mittels Bote

Um einen sofortigen Zugang eines fristwahrenden Kündigungsschreibens sicherzustellen, veranlasste ein Arbeitgeber den Einwurf des Schreibens in den Briefkasten des Arbeitnehmers durch einen Boten. Dieser warf den Brief um 16:13 Uhr in den Briefkasten des Adressaten ein. Das Landesarbeitsgericht Köln entschied, dass die Kündigung erst am Folgetag als zugegangen anzusehen ist. Bei einem Einwurf der Kündigung nach 16 Uhr in den Briefkasten eines Arbeitnehmers kann mit deren Kenntnisnahme am selben Tag üblicherweise nicht mehr gerechnet werden.

Urteil des LAG Köln vom 17.09.2010
4 Sa 721/10

Tarifliche Ausschlussfrist bei Anspruch auf Urlaubsabgeltung

Der Anspruch auf Abgeltung gesetzlichen Voll- oder Teilurlaubs erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Urlaubsjahres und/oder des Übertragungszeitraums erkrankt und deshalb arbeitsunfähig ist. Mit dieser Entscheidung folgte das Bundesarbeitsgericht (Urteil vom 24.03.2009, 9 AZR 983/07) den entsprechenden Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs.

Ein Urlaubsabgeltungsanspruch, der nach dieser Rechtsprechung nicht mehr auf das Kalenderjahr oder den Übertragungszeitraum befristet ist, unterliegt aber gleichwohl als Geldanspruch den Ausschlussfristen eines geltenden Tarifvertrags.

Urteil des LAG Berlin-Brandenburg vom
07.10.2010 - 2 Sa 1464/10

Androhung einer unangemessenen Ver- tragsstrafe

Ein Formulararbeitsvertrag enthielt u.a. folgende Vertragsstrafenklausel: "Der Arbeitnehmer verpflichtet sich, eine Vertragsstrafe in Höhe

einer regelmäßigen Bruttomonatsvergütung (ohne Überstunden- und sonstige Zuschläge) zu zahlen, wenn er das Anstellungsverhältnis rechtswidrig nicht aufnimmt oder vertragswidrig vorzeitig beendet. Das Gleiche gilt, wenn das Anstellungsverhältnis durch die Firma durch außerordentliche Kündigung beendet wird, wenn der Arbeitnehmer einen wichtigen Grund für diese Kündigung gesetzt hat. Die Firma ist berechtigt, einen weitergehenden Schaden geltend zu machen."

Das Bundesarbeitsgericht erklärte die Vertragsklausel wegen unangemessener Benachteiligung des Arbeitnehmers für unwirksam (§ 307 Abs. 1 BGB). Dies wurde im Wesentlichen damit begründet, dass die vorgesehene Vertragsstrafe in Höhe einer regelmäßigen Bruttomonatsvergütung für den Fall, dass der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis während der Probezeit vertragswidrig vorzeitig beendet, eine Übersicherung des Arbeitgebers darstellt. Damit ist die gesamte Vertragsstrafenregelung unwirksam. Sie kann rechtlich nicht auf einen wirksamen Teil beschränkt werden.

Urteil des BAG vom 23.09.2010
8 AZR 897/08

Versetzung einer Betriebsrätin in Großraumbüro

Eine Mitarbeiterin wurde unmittelbar nach ihrer Wahl in die Personalvertretung von einem Zweierbüro in ein Großraumbüro versetzt. Im Prozess konnte der Arbeitgeber keine nachvollziehbare Erklärung für die Versetzung abgeben. Für das Landesarbeitsgericht Köln lag daher nahe, dass der einzige Grund für die Maßnahme die Wahl der Mitarbeiterin in den Betriebsrat war. Dies stellt eine unzulässige Benachteiligung des Betriebsrates im Sinne des § 78 Satz 2 BetrVG dar.

Urteil des LAG Köln vom 26.07.2010
5 SaGa 10/10

Unklare Überstundenabgeltung

Ein Lagerleiter verdiente monatlich 3.000 Euro brutto bezogen auf 45 Wochenarbeitsstunden. Davon galten 38 Stunden als normale Arbeitszeit und der Rest als Mehrarbeitsstunden, die

nach den betrieblichen Erfordernissen abgebaut und verrechnet werden sollten. Ferner war geregelt, dass "Überstunden mit dem Monatsgehalt abgegolten" sein sollten. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte der Arbeitnehmer die Vergütung für 102 nicht abgebaute Überstunden. Der Arbeitgeber lehnte dies unter Hinweis auf die Abgeltungsklausel ab.

Das Bundesarbeitsgericht erklärte die Abgeltungsvereinbarung wegen Verstoßes gegen das Transparenzgebot für unwirksam, da sich der Umfang der danach ohne zusätzliche Vergütung zu leistenden Überstunden nicht hinreichend deutlich aus dem Arbeitsvertrag bestimmen ließ. Insbesondere war nicht klar, was gelten sollte, wenn die nach dem Gesetz zulässige Höchstarbeitszeit überschritten wurde. Die Klausel war somit insgesamt unwirksam. An ihre Stelle trat die gesetzliche Regelung, wonach die geleisteten Überstunden gesondert zu vergüten waren.

Urteil des BSG vom 01.09.2010
5 AZR 517/09

Kündigung wegen mehrjähriger Inhaftierung

Die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geht nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts nicht so weit, dass er einem Arbeitnehmer während der Verbüßung einer mehrjährigen Freiheitsstrafe dessen Arbeitsplatz freihalten muss oder die Stelle nur befristet besetzen darf. Dem Arbeitgeber sind zur Überbrückung der Fehlzeit in derartigen Fällen geringere Anstrengungen und Belastungen zuzumuten als bei einer unverschuldeten Verhinderung des Arbeitnehmers, etwa wegen Krankheit. Daher ist der Arbeitgeber berechtigt, den Arbeitsplatz dauerhaft neu zu besetzen und gegenüber dem inhaftierten Mitarbeiter die ordentliche Kündigung auszusprechen.

Urteil des BAG vom 24.03.2011
2 AZR 790/09

Keine Diskriminierung wegen falscher Anrede in Ablehnungsschreiben

Arbeitgeber verletzen den arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz, wenn sie gegen

ein gesetzlich normiertes Benachteiligungsverbot verstoßen, das in dem seit 2006 geltenden Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geregelt ist. Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität zu verhindern oder zu beseitigen. Die Mehrzahl der Fälle betrifft dabei abgelehnte Stellenbewerber und -bewerberinnen, die wegen ihrer Nichtberücksichtigung einen in § 15 AGG geregelten Entschädigungsanspruch geltend machen.

Das Arbeitsgericht Düsseldorf verneinte eine von einer abgelehnten Stellenbewerberin ausländischer Herkunft geltend gemachte ethnische Diskriminierung. In dem Ablehnungsschreiben war sie mit "Sehr geehrter Herr" angesprochen worden. Dies zeige, so die Argumentation der jungen Frau, dass ihre mit einem Bild versehene Bewerbung offensichtlich keines Blickes gewürdigt und sie wegen ihres sich bereits aus dem Namen ergebenden Migrationshintergrundes aussortiert worden war. Für das Gericht war es hingegen genauso wahrscheinlich, wenn nicht sogar näher liegend, dass die falsche Anrede in dem Ablehnungsschreiben auf einen schlichten Schreibfehler zurückzuführen war. Die Klage wurde abgewiesen.

Urteil des ArbG Düsseldorf vom 09.03.2011
14 Ca 908/11

Gefälschte Pfandbons führen zu fristloser Kündigung

Grundsätzlich stellen auch kleine Diebstähle oder Unterschlagungen zum Nachteil des Arbeitgebers einen Kündigungsgrund dar. Dabei ist stets eine Interessenabwägung vorzunehmen, bei der die Umstände des Fehlverhaltens, die Höhe des Schadens, die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses sowie das bisherige dienstliche Verhalten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sind. Ein wichtiger Grund für eine fristlose Kündigung kann vorliegen, wenn der dringende Verdacht besteht, dass ein Kassierer manuell Pfandbons hergestellt hat, ohne dass dem ein tatsächlicher Kassiervorgang gegenübergestanden hätte, und dann den Gegenwert aus der Kasse entnommen hat.

Bei der vorzunehmenden Interessenabwägung kam das Arbeitsgericht Berlin zu dem Ergebnis, dass angesichts des Umstands, dass sich der dringende Verdacht auf eine Straftat im Kernbereich der Tätigkeit als Kassierer bezog und die Schädigung erst durch eine gezielte Manipulation möglich gemacht wurde, eine 17-jährige beanstandungsfreie Betriebszugehörigkeit und ein festgestellter Verlust von lediglich 6,06 Euro zurücktreten müssen. Im Ergebnis hielt das Gericht die ausgesprochene Verdachtskündigung für wirksam.

Urteil des ArbG Berlin vom 28.09.2010
1 Ca 5421/10

"Familienunfreundlicher" Arbeitgeber

Eine junge Mutter wollte auch während der Elternzeit für ihren Arbeitgeber tätig werden. Sie vereinbarte mit dem Unternehmen, dass sie drei Tage von zu Hause und zwei Tage im 30 km entfernten Büro in Frankfurt arbeiten sollte. Kurz darauf teilte ihr der Firmenchef mit, dass das Frankfurter Büro geschlossen und sie nunmehr zwei Tage in der Woche in der Konzernzentrale in London eingesetzt werde. Die Kosten für Anreise und Übernachtung sollte sie im Wesentlichen selbst tragen.

Für das Hessische Landesarbeitsgericht kam die Weisung einer unzulässigen "Strafversetzung" gleich. Einer Arbeitnehmerin ist es während der Elternzeit nicht zumutbar, mehrere Tage in der Woche mit einem zusätzlichen erheblichen Reiseaufwand im Ausland zu arbeiten. Will ein Arbeitgeber eine Mitarbeiterin mit einem kleinen Kind auch während der Elternzeit beschäftigen, muss er ihr auch zumutbare Arbeitsbedingungen bieten. Das Gericht erklärte die Versetzung schließlich für unwirksam.

Urteil des LAG Hessen vom 15.02.2011
13 SaGa 1934/10

Vorrang einer Fortbildungsmaßnahme vor betriebsbedingter Kündigung

Neben einer ordnungsgemäß durchgeführten Sozialauswahl ist für die Wirksamkeit einer betriebsbedingten Kündigung Voraussetzung, dass für den gekündigten Arbeitnehmer keine

zumutbare Weiterbeschäftigungsmöglichkeit auf einem vergleichbaren Arbeitsplatz im Betrieb besteht. Das Landesarbeitsgericht Köln legt den Begriff des vergleichbaren Arbeitsplatzes weit aus. Danach liegt nach einer Kündigung mit für die Dauer der sechsmonatigen Kündigungsfrist verbundenen vollständigen Freistellung ein Arbeitsplatz, der eine viermonatige Schulungsdauer erfordert, zumindest bei einer zehnjährigen Betriebszugehörigkeit des Gekündigten noch im Bereich des vergleichbaren Arbeitsplatzes. Kann der Mitarbeiter nach der Schulungsmaßnahme weiterbeschäftigt werden, ist die betriebsbedingte Kündigung unwirksam.

Urteil des LAG Köln vom 13.09.2010
2 Sa 754/10

Frage nach der Schwerbehinderung bei bestehendem Arbeitsverhältnis

Anders als bei einem Einstellungsgespräch ist bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis die Frage nach der Schwerbehinderung nicht generell unzulässig. Ein berechtigtes Klarstellungsinteresse des Arbeitgebers besteht insbesondere dann, wenn die Frage ausschließlich dazu dient, den Arbeitgeber im Hinblick auf bevorstehende Kündigungen über das Eingreifen von Schutzvorschriften zugunsten des schwerbehinderten Arbeitnehmers (z.B. die Erforderlichkeit der Zustimmung des Integrationsamtes) zu informieren. Verneint der Arbeitnehmer die Frage nach der Schwerbehinderteneigenschaft wissentlich falsch, kann er sich später nicht auf die fehlende Zustimmung des Integrationsamtes berufen, wenn das Integrationsamt einer weiteren, vorsorglich für den Fall des Bestehens einer Schwerbehinderung ausgesprochenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses zugestimmt hat.

Urteil des LAG Hamm vom 30.06.2010
2 Sa 49/10

Keine Kurzarbeit ohne Betriebsvereinbarung

Besteht in einem Unternehmen ein Betriebsrat, reicht es für die wirksame Einführung von Kurzarbeit nicht aus, wenn der Arbeitgeber nach dem einschlägigen Tarifvertrag ermäch-

tigt ist, Kurzarbeit mit Zustimmung des Betriebsrats einzuführen. Erforderlich ist stets der Abschluss einer entsprechenden Betriebsvereinbarung. Fehlt eine solche, kann ein Arbeitnehmer die Differenz zwischen dem Kurzarbeitergeld und seinem vollen Bruttolohn verlangen.

Urteil des LAG Mainz vom 12.08.2010
10 Sa 160/10

Herausgeber:

BUIR & SCHOLZ

R E C H T S A N W Ä L T E

MARTIN BUIR

MIETRECHT – VERSICHERUNGSRECHT-
VERKEHRSRECHT - GESELLSCHAFTSRECHT

OLIVER SCHOLZ

MARKENRECHT – VERTRAGSRECHT
ARBEITSRECHT – WIRTSCHAFTSRECHT